

## いきいきパパの育休奨励金 Q & A

※ 要綱：「いきいきパパの育休奨励金支給要綱」

Q) 年次有給休暇を取得して育児のために使用した場合は対象になるのか。

A) 「育児休業等」は、本来の目的が育児のために定められている休暇のみが対象となるので、年次有給休暇は含みません。ただし、育児休業等を5日以上取得し、これに年次有給休暇を加えて「1週間以上連続した休業」の場合は対象となります。

Q) 要綱第3条第5号で「広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度に登録されていること」とあるが、宣言企業登録前に育児休業取得者が出た場合、本奨励金の対象にならないのか。

A) 奨励金の趣旨からすれば、本来は、男性の育児休業等の取得促進をするという宣言を行ってから、育児休業等の取得事例があるのが望ましいですが、やむを得ず登録されていない場合は、すみやかに登録をお願いします。なお、奨励金の申請期限は育児休業等からの復帰後3か月以内なので、その間に宣言企業として登録されている必要があります。

Q) 要綱第4条第3号の「1週間以上連続した休業・休日等」及び要綱第6条の「休業の期間」に、日曜日や祝日、年末年始など会社の休日となっている日を含めてよいか。

A) 含めることができます。ただし要綱第4条第3号に定めるとおり、「育児休業等」を、勤務を要しない日を除いて5日以上取得していなければなりません。

Q) 要綱第6条で「1事業主につき男性の育児休業取得者5人まで」とあるが、一度奨励金の対象となった男性に、2人目の子どもが生まれた場合、対象となるのか。

A) 同一の男性従業員が複数回育休を取得しても、奨励金の支給対象となるのは1回限りです。

Q) 育児休業等が有給か無給かで、奨励金に差があるのか。

A) ありません。